



新型コロナウイルス (Covid-19) の影響について (中国)

中国湖北省武漢市から始まった新型コロナウイルスの拡散は世界各国に重大な影響を与え、各国では今も外出自粛や都市封鎖等の措置が採られている。

中国では、2020年1月23日から武漢市の閉鎖を始め、「突発事件応対法」、「伝染病予防治療法」等の法令に基づいて交通規制、公共施設の閉鎖、学校の休校や企業の営業停止が命じられ、疑似患者や外来人口の隔離措置等が取られた。その後状況は徐々に収束し、最後の武漢市の封鎖も4月8日に解除され、現状ではほぼ全土において企業の営業が再開してきている。しかし、広範囲で行われ、数か月続いた感染予防の緊急措置は、外商投資企業の経営を含む社会経済活動に多大な影響を与え、営業再開後も、従業員対応や契約履行の問題等を中心に、新型コロナウイルスに関連する各種対応への関心は高い。

本ニュースレターでは、現時点における新型コロナウイルス関連の対応方法について、過去数か月の間に中国政府や司法機関が公布した数多くの法令等の中で特に関連性の高い規定に基づいて紹介する。

1. 労務問題

2020年1月23日以降、複数の地域で「ロックダウン」が行われ、数ヶ月という長い期間に渡り業務に従事できない状況が中国全土の広範囲で発生した。さらに、ロックダウンが解除された今でも、濃厚接触者の隔離措置、外来人口の隔離観察期間や医療観察期間により、従業員が出社できない状況が多発している。また、原材料不足、物流制限、需要の変化によって生産の規模縮小ないし停止が余儀なくされている企業も少なくない。そのような状況の中、従業員の給与支給、労働契約解除の可否、生産再開後の時間外労働の制限の適用等の労務問題が注目されている。これに関して、人力資源社会保障部弁公庁により、2020年1月24日付「新型コロナウイルス感染肺炎流行状況の防止対処期間における労働関係問題の適切な処理に関する通知」(人社庁明電[2020]5号¹) (以下「5号通知」という)等の通達や公式な意見を示す回答が公布され、いくつか方針が示されたため、以下紹介する。

(1) 隔離治療期間中等の雇用継続及び賃金の支払義務

従業員が正常に業務に従事できない場合の賃金に関して、5号通知第1条は、新型コロナウイルス肺炎患者、罹患が疑われる者、濃厚接触者として、隔離治療期間、医学観察期間及び政府の実施する隔離措置又はその他緊急措置によって正常な労働を提供できない従業員に対して、企業は当該期間の労働報酬を支払わなければならないと規定している。また、同条は、当該期間中、企業は労働契約法

¹ 《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电[2020]5号)

第40条²及び第41条³に基づいて労働契約を解除することはできず、仮に当該期間中に元の労働契約の期間が満了した場合でも、「それぞれ当該従業員の医療期間、医学観察期間、隔離期間が満了又は政府が採用するその他の緊急措置が終了するまで労働契約期間を延期しなければならない」と規定し、従業員の雇用継続と給与を保障した。

そのうち、給与の支払については、「新型コロナウイルス感染肺炎流行状況の防止対処期間における労働関係の安定及び企業の事業・生産再開への支援の遂行に関する意見」⁴第3条(6)に、より詳細な規定があり、隔離期間中は、企業は従業員が正常な労務を提供した場合と同じ給与を支払わなければならないと規定している⁵。

(2) 業務・生産停止や規模縮小した場合の従業員の取り扱い

5号通知第2条は、感染流行の影響により生産経営が困難に陥った企業は、従業員との合意を経て、報酬の調整、部署及びシフトの変更、勤務時間の短縮等の方法により職場の安定化を図り、可能な限り人員削減を行わない又は人員削減を減らすよう努めなければならないと規定している。そして、企業は一賃金支払周期⁶において業務停止・生産停止をした場合、労働契約所定の標準に従い従業員に賃金を支払わなければならないとされており、一賃金支払周期を超えて業務停止・生産停止をした場合には、これにもかかわらず従業員が正常な労務を提供した場合は、当該地の最低賃金水準を

² 次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、使用者は、30日前までに労働者本人に書面形式で通知するか又は労働者に1か月分の賃金を余分に支払った後、労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が病を患い、又は労災以外で負傷し、規定の医療期間の満了後も元の業務に従事できず、使用者が別に手配した業務にも従事することができない場合
- (2) 労働者が業務に不適任であり、研修又は勤務部署の調整を経ても依然として業務に不適任である場合
- (3) 労働契約の締結時に拠り所とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になり、使用者と労働者との間で協議を経ても労働契約内容の変更について合意に達することができない場合

³ 次の各号に掲げる事由のいずれかに該当し、20人以上の人員削減、又は20人未満であるが企業の従業員総数の10パーセント以上を占める削減を行わなければならない場合、使用者は、30日前までに労働組合又は全従業員に対して状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取した後、人員削減計画を労働行政部門に届け出て、人員を削減することができる。

- (1) 企業破産法の規定に従い再生を行う場合
- (2) 生産経営に重大な困難が生じた場合
- (3) 企業の生産の転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約の変更後もなお人員削減の必要がある場合
- (4) その他、労働契約締結時に拠り所とした客観的経済状況に重大な変化が生じたため、労働契約の履行が不可能になった場合

⁴ 《关于做好新型冠状病毒肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》(人社部发[2020]8号)

⁵ 隔離が解除されたあとも治療が必要で仕事に従事できない場合には、通常の「医療期」に関する規定に基づき給与を支払わなければならないとされている。

⁶ 例えば、月給制の場合には1ヶ月。

下回らない賃金を支払わなければならない、従業員が正常な労働を提供していない場合には、各省レベルの政府規則に従って生活費を支払わなければならないとされている。

(3) 時間外労働の制限

営業再開後、遅れた経営活動を取り戻すために従業員の時間外労働が必要になる企業も少なくないと思料する。この場合、中国の労働法が定める標準労働時間制度を実施する企業に対する時間外労働の制限（通常1日につき1時間を超えてはならず、特別な事由がある場合には1日につき3時間を超えない範囲で延長できる。但し、1ヶ月につき36時間を超えてはならない。）⁷の適用が問題になる。

上記の制限については、法令上、「自然災害、事故又はその他の理由により労働者の生命安全が脅かされ緊急処理が必要な場合や生産設備、交通輸送線路、公共施設の故障で生産と公衆の利益に影響が生じ、緊急に修理等を行わなければならない場合、及び法律行政法規が規定するその他の状況の場合には上記の制限を受けない。」との例外規定が存在する⁸。そして、人力資源社会保障部は2020年2月21日、インターネット上で「公式回答」⁹を発表し、政府による感染予防保障業務を引き受け、緊急的に時間外労働が必要な場合には、従業員の健康と労働安全を確保することを前提に、労働組合や従業員と協議の上、早急な生産任務のため労働時間を適切に延長することができ、法に基づく労働時間延長に対する制限を受けないとの見解を示した。ただし、当該回答でも示されているとおり、法に基づく労働時間延長の制限を受けないのは、「感染予防保障業務」に従事する一部の特殊な企業であり、通常の企業は制限なしに従業員に時間外労働を要求できるわけではない。そこで、多くの地域において、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受ける期間中は「総合労働時間制度」を申請するよう推奨している¹⁰。「総合労働時間制度」とは、週、月、四半期又は年等を周期に総合的に労働時間を計算できる制度であり、これによれば、労働時間の延長は計算周期内の平均では月36時間を超えてはならないものの、1日又は1週間の労働時間は8時間又は40時間を超えることができるようになる¹¹。通常、総合労働時間制度はエネルギー、原材料その他外的要因によって生産任務が不均等な企業が労働保障行政部門の認可を得た上で実施するものであるが¹²、今回はその適用対象がより幅広く認められたといえる。

⁷ 「労働法」第41条

⁸ 「労働法」第42条

⁹ <https://mp.weixin.qq.com/s/OHydqgafpxlKEuv9EBF2XA>

¹⁰ 「北京市人力資源社会保障局による流行状況の防止対処期間における労働関係の安定性を維持することに関する問題の通知」、「蘇州市人力資源社会保障局による流行状況の防止対処期間における人力資源及び社会保障関連業務の徹底に関する通知」等

¹¹ 「『労働法』の徹底の実施にあたっての若干の問題に関する意見」第65条、「企業が不定時労働時間制度及び総合労働時間制度を実施することに関する審査認可規則」第5条

¹² 「深圳市不定時労働時間制度及び総合労働時間制度の実施の認可管理に関する試行規則」第8条、「『労働法』の徹底の実施にあたっての若干の問題に関する意見」第66条

(4) 最高人民法院の見解

最高人民法院は、2020年4月20日、「新型コロナウイルス肺炎の流行に関わる民事案件の法に基づく適切な審理における若干の問題に関する指導意見（一）」¹³（以下「本指導意見」という）を公布したが、本指導意見においてもこれまで人力資源社会保障部の通知等に基づき採られてきた方針と同様の方針が示されている。すなわち、企業が、従業員が新型コロナウイルス肺炎患者、疑似患者、無症状感染者、隔離された人員又は流行の状況が比較的重い地域からの人員であることだけを理由に労働契約の解除を主張する場合、最高人民法院はこれを支持しないことを明らかにした。

2. 契約不履行問題

新型コロナウイルスの影響に関連して、関心の高い問題のもう一つは契約不履行への対応である。多くの企業は感染予防措置等の影響で業務が停止し、取引先との契約を一部又は全部履行できない可能性に直面しているところ、これに対しては、中国法上の不可抗力の規定に基づき法的責任の減免や契約解除・変更が図られている。以下では不可抗力規定を利用した契約不履行への対応方法について説明した上で、これに関連する留意点等について紹介する。

(1) 不可抗力規定の適用

民法総則第180条及び契約法第117条は、不可抗力を「予見不能、回避不能、かつ克服不能な客観的状況」と規定し、不可抗力により契約を履行できない場合、責任を一部又は全部免除できると規定している。

そして、新型コロナウイルスの影響による契約不履行に対し、不可抗力に基づく法的責任の減免や契約解除・変更を主張できるかについて、本指導意見は次のとおり見解を示している。

「(新型コロナウイルスの) 流行又は流行防止対処措置の直接の影響により生じた民事紛争が、不可抗力の法定要件を満たす場合、『民法総則』第180条、『契約法』第117条及び第118条等の規定により適切に処理されるものとする。」(第2条)

「(新型コロナウイルスの) 流行又は流行防止対処措置が直接の原因となって契約の履行不能が生じた場合、法に従い不可抗力の規定を適用し、流行又は流行防止対処措置の影響の程度に基づき責任の一部又は全部を免除する。契約の履行不能又は損失の拡大について当事者に帰責事由がある場合、法に従って責任を負わなければならない。流行又は流行防止対処措置により契約上の義務を履行できない場合、当事者は直ちに通知義務を果たしたことを主張し、対応する立証責任を負う。」(第3条(1))

これにより、新型コロナウイルスの流行や流行防止対処措置が不可抗力として認められることが明

¹³ 《关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见（一）》

確になったといえる。もっとも、法的責任の減免や契約解除・変更が認められるためには、契約不履行の直接的な原因が新型コロナウイルスの流行や流行防止対処措置であること等ついて立証しなければならぬため、不可抗力を主張しようとする当事者は、新型コロナウイルス流行の影響や影響拡大を防ぐためにとった措置等について証拠化を意識的に行う必要があるといえる。

(2) 金銭債務の免除の可否

金銭債務については原則として不可抗力による免責等の主張は認められないとされている。したがって、例えば、新型コロナウイルスの影響によりテナントの事業収入が減少した場合でも、これが不可抗力に当たるとしてテナントの賃料支払義務が免除されるべきとの主張は認められない可能性がある。ただし、SARSが流行した際の裁判例における判断によれば、民法上の公平の原則に基づいて一定の減額が認められる可能性はあると思われる。

(3) 履行困難による契約解除の可否

本指導意見第3条(2)は、新型コロナウイルスの影響により契約が履行困難となった場合、当事者は再交渉することができ、履行を継続できる場合は人民法院は履行を継続するよう積極的に当事者を指導すると定めている。そして、当事者が契約の履行困難を理由に契約解除を請求したとしても人民法院はこれを支持せず、履行の継続が当事者の一方にとって明らかに不公平であり、当事者が履行期・履行方法・価格等の変更を求めた場合には、人民法院は事案の状況を考慮しこれを支持するか決めるとされており、契約が変更された後当事者がなおも責任の一部または全部の免除を主張したとしても、人民法院はこれを支持しないとされている。したがって、新型コロナウイルスによる影響により契約の履行が困難になったとしても直ちに契約を解除できるわけではないため、留意が必要である。

なお、同条は、新型コロナウイルスの流行又は流行防止措置によって契約の目的が達成できない場合には、当事者の契約解除の主張を支持すると規定している。

(4) 訴訟時効等の停止

本指導意見第6条は、訴訟時効の最後の6ヶ月以内に、新型コロナウイルスの流行又は流行防止措置によって請求権を行使できない場合、民法通則第194条第1項第1号に基づいて、(不可抗力による)訴訟時効の停止を主張できることを明らかにしている。また、5号通知第3条は、労働仲裁の時効も同様に停止すると規定している。ただし、時効が停止したとしても、その原因が解消されてから時効の進行は再開するため、なるべく早く法的措置を取る必要があることに変わりはないといえる。

3. 企業への支援

新型コロナウイルスの影響を受け、従業員の雇用確保や生活維持と同時に、企業の多大な負担を軽減することも課題になっている。これに関しては、中国の中央政府や地方政府が、社会保険料の納付の延期、リストラを行わなかった企業に対する失業保険料の還付、中小企業に対する補助金の支

給、国有不動産賃借料の減免、税務の優遇等の措置を打ち出している¹⁴。企業は、従業員との関係を維持し従業員の安全と生活を守ると同時に、自社の負担を軽減するためこれらの政策にも注目する必要がある。

Authors



Partner

湯浅 紀佳 **Norika Yuasa**

norika.yuasa@miura-partners.com



Counsel

趙 唯 **Weijia Zhao**

weijia.zhao@miura-partners.com



Associate

大滝 晴香 **Haruka Otaki**

haruka.otaki@miura-partners.com



三浦法律事務所

Miura & Partners

Public Relations
Miura & Partners

info@miura-partners.com

+81-3-6270-3555

www.miura-partners.com

Twitter: @miura_partners

¹⁴ 例えば、北京市人民政府による「京政弁発[2020] 5号通知」及び「京政弁発[2020] 15号通知」、上海市人民政府による「滬府規[2020] 3号通知」、広州市人民政府による「穗税発[2020] 14号通知」等